

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PERFORMA  
KERJA DIMODERASI MOTIVASI BERPRESTASI  
PADA ANGGOTA POLRES BLITAR**

**TESIS**



**Yuyus Aditya Pratama**

**(201710440211034)**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI SAINS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

**2020**

# **HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PERFORMA KERJA DIMODERASI MOTIVASI BERPRESTASI PADA ANGGOTA POLRES BLITAR**

Diajukan oleh :

**YUYUS ADITYA PRATAMA**  
**201710440211034**

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Jumat/ 24 Januari 2020**

Pembimbing Utama



**Dr. Latipun.**

Pembimbing Pendamping



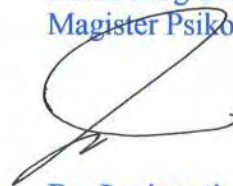
**Dr. Nida Hasanati.**

Direktur  
Program Pascasarjana



**Prof. Akhsanul Irfam, Ph.D**

Ketua Program Studi  
Magister Psikologi



**Dr. Iswinarti**

# TESIS

YUYUS ADITYA PRATAMA

201710440211034

Telah dipertahankan di depan dewan penguji  
Pada hari / tanggal, Jumat/ **24 Januari 2020**  
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
memperoleh gelar Magister/Profesi di Progam Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## Susunan Dewan Penguji

**Ketua / Penguji : Dr. Latipun M.Kes**

**Sekretaris / Penguji : Dr. Nida Hasanati, M.Si**

**Penguji : Dr. Iswinarti, M.Si**

**Penguji : M. Salis Yuniardi, M.Psi, Ph.D**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya:

Nama : YUYUS ADITYA PRATAMA

NIM : 201710440211034

Program Studi : **Magister Psikologi Sains**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul : Hubungan Stres Kerja Dengan Performa Kerja Dimoderasi Motivasi Berprestasi Pada Anggota Polres Blitar
2. Adalah karya saya dalam naskah tesis ini tidak ada terdapat karya ilmiah yang saya ajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
3. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia Tesis ini DIGUGURKAN dan GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN, serta diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku
4. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan semestinya.

Malang, 15 Februari 2020

Yang menyatakan



YUYUS ADITYA PRATAMA

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh*

Alhamdulillah, puji syukur bagi Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala karunia pertolongan dan kelapangan jalan bagi berbagai sisi yang Allah bukakkan bagi penulis sehingga dapat melewati setiap tahapan proses penelitian ini dengan baik. Allah juga ciptakan skenario kehidupan yang luar biasa, hadirkan semangat yang tak pernah terbayang sebelumnya oleh penulis. Alhamdulillah tidak henti terucap atas kehadiran-Nya bagi penulis untuk dapat menyelesaikan tesis dengan judul “hubungan stres kerja dengan performa kerja dimoderasi motivasi berprestasi pada anggota polres blitar” sebagai syarat memperoleh gelar Magister Psikologi Sains dari Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses pengerjaan tesis ini, Allah berikan banyak pertolongan-Nya melalui berbagai pihak, baik yang berada dekat ataupun jauh dengan penulis. Sebagai rasa syukur, penulis ingin menyampaikan *jazaakumullah khoiron* untuk semua pihak yang telah terlibat, yaitu :

1. Dr. Fauzan, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Akhsanul In'am, Ph.D selaku Direktur Progam Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang
3. Dr. Iswinarti, M.Si selaku ketua progam Studi Magister Psikologi
4. Dr. Latipun, M. Kes dan selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini
5. Dr. Nida Hasanati, M.Si selaku Pembimbing II, yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini
6. Para dosen Magister Psikologi yang telah memberikan ilmu berharga selama penulis belajar dikelas perkuliahan pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang
7. Kasitipol dan rekan-rekan di Polres Blitar Kabupaten

8. Orang Tua dan Keluarga kecil bunda dan raden, terima kasih atas Do"aa dan motivasinya.
10. Serta Semua pihak yang memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan Tesis
11. Penulis sangat menyadari bahwa tidak ada karya yang sempurna dan sangat diharapkan adanya masukan baik berupa saran maupun kritik yang bersifat membangun guna memperbaiki kekurangan yang ada. Akhir kata, semoga karya tulis ilmiah/Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang membacanya, sekian terimakasih.

*Wasalamu'alaikum Warahmatullahi wabarakaatuh*

Malang, 15 Februari 2020

Yuyus Aditya Pratama





## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
ABSTRAK .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
Latar Belakang .....	1
Performa Kerja dan Faktor yang Mempengaruhi.....	4
Stres Kerja .....	5
Faktor - faktor Penyebab Stres Kerja .....	5
Motivasi Berprestasi.....	6
Ciri-Ciri Orang yang Memiliki Motivasi Berprestasi .....	6
Hubungan Stres dengan Performa Kerja.....	8
Hubungan Stres dengan Performa Kerja yang dimoderasi oleh Motivasi berprestasi .....	9
Model Teoritis Hubungan antar Variabel .....	9
Hipotesis Penelitian.....	10
Desain Penelitian.....	10
Subjek Penelitian.....	10
Instrumen Penelitian.....	11
Analisis Data .....	12
Hasil Penelitian .....	12
Statistik Deskriptif .....	12
Uji Hipotesis.....	12
Hubungan Stres Kerja dengan Performa Kerja.....	13

Hubungan Stres Kerja dan Performa Kerja dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Moderator .....	13
Pembahasan.....	14
Simpulan dan Implikasi.....	17
Simpulan .....	17
Implikasi.....	17
DAFTAR PUSTAKA .....	18
LAMPIRAN.....	22





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Hubungan antar Variabel .....	10
Gambar 2	Hasil analisis interaksi hubungan ketiga variabel .....	13
Gambar 3	Grafik Moderasi .....	14



## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Deskripsi Data Penelitian .....	12
Tabel 2	Hasil Analisis Hubungan Variabel Stres kerja dengan Performa Kerja dimoderasi Motivasi berprestasi .....	13



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Penelitian .....	22
Lampiran 2	Reliabilitas dan Validitas Performa Kerja .....	26
Lampiran 3	Reliabilitas dan Validitas Stres Kerja .....	27
Lampiran 4	Reliabilitas dan Validitas Motivasi Berprestasi .....	28
Lampiran 5	Hasil Analisis Data .....	29



# **HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PERFORMA KERJA DIMODERASI MOTIVASI BERPRESTASI PADA ANGGOTA POLRES BLITAR**

**Yuyus Aditya Pratama (201710440211034)**

[yuyusblitar09@gmail.com](mailto:yuyusblitar09@gmail.com)

Dr. Latipun, M.Kes (NIDN. 0711026401)

Dr. Nida Hasanati, M.Si (NIDN. 0731056401)

Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang  
Malang, Jawa Timur, Indonesia

## **Abstrak**

Performa kerja anggota Kepolisian menentukan baik dan buruknya kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Dalam menjalankan tugas, anggota kepolisian perlu mengelola stres kerja sehingga dapat mencapai performa kerja yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan stres kerja dengan performa kerja yang dimoderasi oleh motivasi berprestasi. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Penentuan subjek menggunakan *accidental sampling*. Subjek penelitian ini adalah anggota Polres Blitar yang berjumlah 341 orang dengan sampel 150 orang. Skala yang digunakan untuk mengukur stres adalah *New Job Stress Scale*, skala untuk mengukur performa kerja *Individual Work Performance Questionnaire*, dan dalam mengukur motivasi berprestasi menggunakan Teori McClelland dengan skala motivasi berprestasi. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Hayes. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan performa kerja. Dari hasil analisis pada ketiga variabel diambil keputusan  $\beta = 0.62$  dengan,  $p < 0.05$ , menunjukkan motivasi berprestasi memoderasi hubungan stres kerja dengan performa kerja.

**Kata kunci:** stres kerja, performa kerja, motivasi berprestasi

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND WORK  
PERFORMANCE IS MODERATED BY ACHIEVEMENT MOTIVATION  
IN BLITAR POLICE STATION MEMBERS**

**Yuyus Aditya Pratama (201710440211034)**

[yuyusblitar09@gmail.com](mailto:yuyusblitar09@gmail.com)

Dr. Latipun, M.Kes (NIDN. 0711026401)

Dr. Nida Hasanati, M.Si (NIDN. 0731056401)

Magister Psikologi Sains Universitas Muhammadiyah Malang  
Malang, Jawa Timur, Indonesia

**Abstract**

The work performance of members of the Police determines the good and bad quality of service to the community. In carrying out their duties, police officers need to manage work stress so that they can achieve the desired work performance. This study aims to analyze the relationship between work stress and work performance which is moderated by achievement motivation. The design of this research is correlational quantitative research. Determination of the subject using accidental sampling. The subjects of this study were 341 Blitar police officers with a sample of 150 people. The scale used to measure stress is the New Job Stress Scale, a scale to measure the work performance of the Individual Work Performance Questionnaire, and in measuring achievement motivation using the McClelland Theory with achievement motivation scale. Analysis of the data used in this study is Hayes analysis. Based on the results of the analysis showed a positive and significant relationship between work stress and work performance. From the results of the analysis of the three variables, the decision  $\beta = 0.62$  with  $p < 0.05$  was made, achievement motivation moderates the relationship between work stress and work performance.

**Keywords:** job stress, work performance, achievement motivation

## Latar Belakang

Performa kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal, salah satu faktor internalnya adalah stres (Abualrub, 2004). Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Keberadaan anggota Kepolisian, sebagai aparat penegak hukum dituntut untuk bekerja secara legalitas, proporsionalitas, profesionalitas, *reasonable*, efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan tugas pokok, fungsi dan peran organisasi Kepolisian. Selain tuntutan tersebut tanggungjawab yang lain adalah menjaga dan memperbaiki citra para anggota dimata masyarakat, sehingga keadaan yang ada di Kepolisian harus berusaha meningkatkan kinerja anggotanya agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Kinerja anggota Kepolisian dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja anggota, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Performa kerja salah satunya dipengaruhi oleh Stres, jika orang terindikasi mengalami stres maka akan mengurangi performa dikarenakan orang tersebut bisa jadi mengalami kelelahan, tidak fokus, mengantuk, kurang fit, tidak semangat. Stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu kondisi dinamik yang di dalamnya ada kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasil yang dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan seseorang dapat berakibat pada munculnya stres kerja. Selain itu stres kerja juga dapat memengaruhi efektivitas kinerja seseorang dan dapat menghambat seseorang dalam mencapai performa kerja yang maksimal. Stres merupakan segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri. Stres kerja yang terjadi dapat menimbulkan dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aspek fisik, psikologis maupun perilaku. Setiap orang dalam kekuatan untuk bisa bertahan terhadap stres atau nilai ambang frustrasi stres itu berbeda-beda.

Stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat ketidakcocokan antara pegawai dan lingkungan kerjanya yang mengancam kesejahteraan dari pegawai tersebut (Beehr & Newman, 1978). Stres kerja pada Polisi penting untuk diperhatikan karena menurut Schaufeli dan Enzman (Euwema, Kop & Bakker,

2004) stres kerja pada profesi polisi berdampak buruk terhadap kualitas hubungan antara Polisi dan masyarakat, sementara inti dari tugas menjadi seorang polisi adalah berhubungan dengan masyarakat, pada kondisi stres anggota Polisi menggunakan kata-kata atau perilaku kasar pada saat berinteraksi dengan masyarakat.

Pekerjaan polisi masuk dalam deretan pekerjaan yang paling membuat stres di Amerika (Adicio, 2017). Pada tahun 2014, pekerjaan polisi menempati posisi ke 9 dari 10 pekerjaan lainnya yang membuat stres. Tahun 2015, meningkat menjadi posisi ke 5 dan pada tahun selanjutnya pekerjaan polisi masih berada pada posisi yang sama. Kesepuluh pekerjaan tersebut meliputi petugas pemadam kebakaran, calon personil militer, tentara, pilot pesawat, polisi, koordinator acara, reporter koran, eksekutif perusahaan (senior), *public relation executive*, dan sopir taxi. Pekerjaan tersebut membutuhkan orang-orang yang bisa berhadapan dengan kondisi yang tidak dapat terprediksi, juga dekat dengan sesuatu yang berbahaya, hingga situasi yang mengharuskan mereka untuk mempertaruhkan hidup ([www.careercast.com](http://www.careercast.com)). Setiap orang memiliki tingkat penyesuaian diri terhadap stres yang berbeda-beda. Hal itu disebabkan masing-masing orang memiliki perbedaan atau tuntutan hidup dalam sehari-hari (Desima, 2015).

Stres kerja yang dialami anggota Polres Blitar di antaranya adanya jarak komunikasi komandan dengan para anggota terasa begitu jauh karena perbedaan strata atau budaya hirarki (senioritas), mayoritas pimpinan dan sebaliknya sulit bergaul bahkan sekedar bercengkrama, sehingga secara interpersonal hubungan antara atasan dengan bawahan memiliki jarak. Tanpa memahami kondisi bawahan yang sudah berusaha bekerja dengan baik dan permasalahan pribadi yang mereka alami setiap harinya terkadang menyulitkan beberapa anggota tersebut untuk selalu terlihat profesional ketika bekerja. Selain itu pada lingkup administratif ada beberapa anggota pula menjelaskan jika pekerjaan yang lebih sedikit mengalami kelelahan dan stres itu berada pada anggota yang ditempatkan di bagian administratif daripada anggota yang harus dijalani setiap hari untuk terjun ke lapangan secara langsung. Ada pula kebalikannya, anggota yang ditempatkan di bagian administratif menceritakan bahwa anggota tersebut sering mengalami kejenuhan tentang pekerjaan yang kurang menantang, dan bagi dirinya ada



pekerjaan di lapangan yang bisa membuat hidup menjadi lebih terasa sebagai seorang pelindung, pengayom dan pelayan.

Motivasi sangat diperlukan pada anggota kepolisian untuk membuat para personil lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi merupakan suatu aktivitas yang menempatkan seseorang atau kelompok yang mempunyai kebutuhan tertentu dan pribadi, untuk bekerja menyelesaikan tugasnya. Selain itu motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme psikologis yang dimaksudkan merupakan akumulasi faktor-faktor internal (berasal dari individu seperti kepribadian) dan eksternal (berasal dari lingkungan fisik maupun sosial). Motivasi juga sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai, maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2014).

Motivasi berprestasi menjadi sangat penting karena melalui motivasi seseorang terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan (Anoraga 2006). Motivasi berprestasi merupakan modal untuk meraih kesuksesan, dan merupakan suatu daya dalam mental manusia untuk melakukan suatu kegiatan yang lebih baik, lebih cepat, lebih efektif, dan lebih efisien daripada kegiatan yang dilakukan sebelumnya. Motivasi berprestasi merupakan suatu unsur terpenting sebagai faktor untuk mendorong meraih keinginan untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan. Motivasi sangat mutlak dibutuhkan dalam kehidupan seseorang, tanpa motivasi kehidupan tidak mempunyai arah dan tujuan. Karyawan merasa bangga ketika mempunyai prestasi yang bisa dibanggakan sehingga karyawan membutuhkan motivasi berprestasi. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi menyebabkan karyawan selalu timbul kesadaran bahwa dorongan dalam meraih kesuksesan dapat melekat pada sikap dan menjadi perilaku permanen pada karyawan.

Kuatnya motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Seorang anggota yang tidak termotivasi, hanya melakukan upaya minimum dalam memberikan pelayanan di bidang pekerjaannya. Sementara mereka yang memiliki motivasi kuat dan tinggi menurut

Rahmila (2012), akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Disitu dikatakan pula bahwa dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan produktifitas karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan stres kerja, performa kerja dan motivasi berprestasi telah dilakukan di antaranya adalah Yozgat *et al.* (2013) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif terhadap performa kerja. Kecerdasan emosional memiliki dampak positif terhadap performa kerja. Sebelumnya juga ada penelitian oleh Ali *et al.* (2013) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan dengan performa kerja. Selanjutnya penelitian Zafar *et al.* (2015) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana hubungan stres dengan performa kerja yang dimoderasi motivasi berprestasi pada anggota Polres Blitar. Tujuan penelitian adalah menganalisis hubungan stres dengan performa kerja dimoderasi motivasi berprestasi pada anggota Polres Blitar. Penelitian ini diharap dapat menambah kajian ilmu dalam psikologi industri organisasi, dan secara praktis dapat menjadi rujukan bagi instansi organisasi untuk memperhatikan faktor stres dalam mengelola sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan performa kerja.

### **Performa Kerja dan Faktor Yang Mempengaruhi**

Performa kerja merupakan suatu pencapaian atau hasil yang didapatkan oleh pegawai untuk kepentingan perusahaan (Campbell *et al.*, 1990). Selain itu, performa kerja juga merupakan suatu bentuk kontribusi pegawai pada perusahaan secara positif (Campbell & Wiernik, 2015). Performa kerja adalah hasil yang diharapkan oleh organisasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan (Motowidlo dan Kell, 2013).

Koopmans, *et al.* (2013) membagi performa kerja menjadi tiga indikator, yang pertama adalah performa tugas (*Task Performance*) yaitu performa kerja

pegawai yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal. Kedua adalah performa kontekstual (*contextual performance*) yaitu performa kerja pegawai yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja. Ketiga adalah performa adaptif (*adaptive performance*) yaitu performa pegawai dilihat dari cara pegawai beradaptasi dengan lingkungan.

Faktor yang mempengaruhi performa kerja terdiri dari faktor individual dan faktor organisasi. Macam-macam faktor organisasi yaitu (a) Keadilan organisasi (Swalhi, Zgoulli, & Hofaidhllaoui, 2017), (b) *Organizational Citizen Behaviour* (OCB) (Ozer, 2011), (c) Komitmen (Schoememmel & Jonsson, 2014), (d) *Environment fit* (Gul, *et al.*, 2018), (e) Kepemimpinan afektif (Imhangbe, Okecha, & Obuzuwa, 2018).

Sementara itu, faktor individual yang mempengaruhi performa kerja antara lain, terdiri dari (a) Rasa Ingin tahu, (b) Manajemen pengetahuan (c) Kemampuan kognitif, (d) Stress kerja, (e) Rasa tidak aman saat bekerja, (f) Kepuasan kerja, (g) Motivasi untuk melayani publik (h) Manajemen konflik, (i) Big Five, (j) Personal initiative, (k) Mindfulness (Masa'deh, *et al.*, 2017).

### **Stres Kerja**

Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti.

Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Wibowo, 2014). Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya

(Wibowo, 2014). Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, banyak para ahli yang mendefinisikan stres kerja. Penulis menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya.

### **Motivasi Berprestasi**

Konsep motivasi berprestasi dirumuskan pertama kali oleh Henry Alexander Murray. Murray memakai istilah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) untuk motivasi berprestasi, yang dideskripsikannya sebagai hasrat atau tendensi untuk mengerjakan sesuatu yang sulit dengan secepat dan sebaik mungkin (Purwanto, 2004). Menurut Murray (Winkle, 2004) *achievement motivation* (motivasi berprestasi) adalah daya penggerak untuk mencapai taraf prestasi belajar yang setinggi mungkin demi pengharapan kepada dirinya sendiri.

Mc. Clelland (1987) mengatakan bahwa motivasi berprestasi adalah suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong orang tersebut untuk berusaha mencapai suatu standar atau ukuran keunggulan. Ukuran keunggulan didapat dengan acuan prestasi orang lain, akan tetapi juga dapat dengan membandingkan prestasi yang dibuat sebelumnya.

### **Ciri-Ciri Orang yang Memiliki Motivasi Berprestasi**

Menurut Mc Clelland (1987) ciri-ciri orang yang termotivasi untuk berprestasi, yaitu : (a) ingin selalu mencari prestasi, (b) menyukai kompetisi, (c) ingin selalu unggul, (d) menyukai tantangan yang realistis, (e) menginginkan lebih banyak umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan, dibandingkan

orang yang berprestasi rendah. Individu dengan motivasi berprestasi yang tinggi menurut Mc Clelland (1987), ditandai oleh:

Tanggung Jawab, yaitu Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan merasa dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya dan akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah memiliki tanggungjawab yang kurang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan bila mengalami kegagalan cenderung menyalahkan hal-hal lain di luar dirinya.

Mempertimbangkan risiko pemilihan tugas, yaitu Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu risiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki tingkat kesukaran sedang, menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah justru lebih menyukai pekerjaan yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya. Memperhatikan umpan balik yaitu Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya karena menganggap umpan balik tersebut sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerjanya di masa yang akan datang. Sedangkan bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah tidak menyukai umpan balik karena dengan adanya umpan balik akan memperlihatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya dan kesalahan tersebut akan diulang lagi pada masa yang akan datang.

Kreatif dan inovatif, yaitu Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin. Individu juga tidak menyukai pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, sebaliknya individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah akan menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu tidak susah memikirkan cara baru untuk menyelesaikannya.

Waktu penyelesaian tugas, yaitu Individu yang memiliki berprestasi motivasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat

serta tidak suka membuang waktu, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah kurang tertantang menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, sering menunda-nunda, dan tidak efisien.

Keinginan menjadi yang terbaik, yaitu Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat terbaik dan perilaku mereka berorientasi masa depan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah beranggapan bahwa predikat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya.

### **Hubungan Stres Kerja dengan Performa Kerja**

Stres kerja menurut Robbins (2006) adalah sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja merupakan dampak yang ditimbulkan dari berbagai situasi serta kondisi lingkungan, baik internal maupun eksternal. Di mana sedikit banyak tiap karakteristik dari pekerjaan yang dilakukan membawa akibat pada performa kerja, apakah itu berakibat pada perilaku yang positif maupun negatif. Pada saat tertentu stres kerja memang diperlukan untuk memacu performa kerja agar meningkat. Stres pada tingkat rendah sampai sedang merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. Pada saat itulah individu biasanya akan mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih intensif, atau lebih cepat. Tetapi terlalu banyak stres menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala ke seseorang, yang mengakibatkan performa kerja menurun. Stres dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada performa kerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu itu dan melemahkan sumber daya energinya sehingga dapat mengakibatkan menurunnya performa kerja

## **Hubungan Stres Kerja dengan Performa Kerja yang dimoderasi oleh Motivasi Berprestasi**

Stres merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Apabila seseorang mengalami stres akan berdampak pada penurunan performa, untuk itu beban kerja yang berlebihan sebaiknya dikurangi, sehingga tidak terjadi stres kerja pada karyawan yang akan berakibat pada performa. Hal ini dapat membantu organisasi untuk lebih memahami pengaruh stres kerja agar performa kerja lebih efektif.

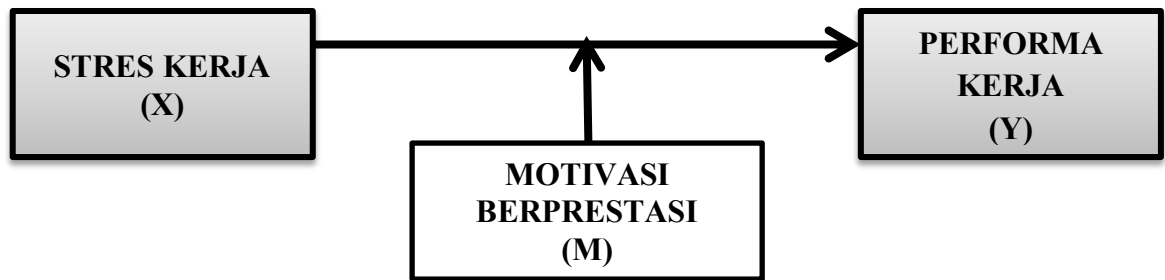
Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi itu sendiri kondisi dimana pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berprestasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi (Newstrom, 2011). Motivasi itu akan menyuplai energi untuk berkerja atau mengarahkan aktivitas selama berkerja, dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya. Apabila seorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki (Mahesa, 2010).

### **Model Teoritis Hubungan antar Variabel**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variable x yaitu stress kerja, variable y yaitu performa kerja dan variable moderasi yaitu motivasi berprestasi. Berikut gambar hubungan antar variabel.



Gambar 1. Hubungan antar Variabel



Keterangan:

Variable independent (X) adalah Stres Kerja

Variabel dependent (Y) adalah Performa Kerja

Variabel Moderasi (M) adalah Motivasi berprestasi

### Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 = Ada hubungan stres kerja dengan performa kerja.

H2 = Ada hubungan antara stres kerja dengan performa kerja yang dimoderasi oleh motivasi berprestasi.

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kuantitatif korelasional yang termasuk dalam *ex-post facto*. Dalam penelitian *ex-post facto* tidak ada kelompok kontrol atau kegiatan pre tes. Hubungan sebab dan akibat antara subjek satu dengan subjek yang lain diteliti tidak manipulasi, karena penelitian *ex-post facto* hanya mengungkap gejala-gejala yang ada atau telah terjadi. Fakta dalam penelitian ini diungkapkan apa adanya dari data yang terkumpul. Dengan demikian penelitian ini mengungkapkan hubungan dari variabel-variabel yang ada.

### Subjek Penelitian

Populasi penelitian ini seluruh anggota Kepolisian Resort Blitar Kabupaten yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 341 Polisi, sedangkan jumlah sampel penelitian diambil sebanyak 150 orang dengan kriteria kepangkatan tingkat

bintara, usia 24 sampai 45 tahun, dan status sudah menikah. Pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*, seluruh sampel merupakan anggota Polres Blitar.

### **Instrumen Penelitian**

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang merupakan skala psikometri yang biasanya digunakan pada kuisioner serta banyak digunakan pada penelitian survey. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 yaitu: skala stres kerja, performa kerja, dan motivasi berprestasi.

Stress kerja diukur menggunakan *the new job stress scale* (Shukla & Srivastava, 2016) dengan 5 aspek utama yaitu: *job stress* 16 item, *role ekspektation conflict* 3 item, *cow worker support* 3 item, dan *work life balance* 3 item serta cornbachs alpha 0,92. Terdapat 5 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju, 2. tidak setuju, 3. bimbang, 4. setuju, 5. sangat tidak setuju

Performa kerja diukur menggunakan *individual work performance questionnaire (IWPQ)* (Koopmans et al., 2012), mengukur 3 aspek utama yaitu *task performance*, *conceptual performance*, dan *adaptif performance*. Skala ini sudah diuji oleh Prawira (2018) dengan jumlah item sebanyak 8 item, *Cronbach alpha* sebesar 0,84. Dengan pembagian 4 item *task performance*, 2 item *conceptuals*, dan 2 item *adaptif performance*. Terdapat 4 pilihan jawaban 1 Sangat tidak sesuai, 2. Tidak sesuai, 3. Sesuai, 4. Sangat tidak sesuai

Motivasi berprestasi diukur dengan menggunakan 5 indikator sesuai dengan teori Mc clelland. Skala yang digunakan dalam motivasi berprestasi sudah diuji oleh Hestisani (2014) dengan *Cronbach alpha* sebesar 0,75. Indikatornya meliputi 1) memiliki tanggung jawab dan keuletan untuk melakukan semua tugasnya dengan sebaik-baiknya, 2) menyukai tantangan dan berusaha untuk mengatasi tantangan tersebut, 3) mengharapkan adanya umpan balik yang konkrit untuk menentukan tindakan yang lebih efektif untuk mencapai prestasi 4) memiliki tujuan yang realistis dan sesuai dengan kemampuannya, 5) mempertimbangkan resiko yang harus dihadapinya. Terdapat 5 pilihan jawaban yaitu 1. sangat tidak setuju, 2. tidak setuju, 3. bimbang, 4. setuju, 5. sangat tidak setuju

## Analisis Data

Dalam penelitian ini, uji hipotesa yang dilakukan dengan menggunakan model analisis data Process dari Hayes. yang tujuannya untuk menguji pengaruh variabel (M) dalam memediasi hubungan antara Stres (X) terhadap Performa Kerja (Y). (Hayes, 2014)

## HASIL PENELITIAN

### Statistik Deskriptif

Dari uji analisis data yang telah dilakukan, didapatkan nilai rata-rata (*Mean*) dan Standart Deviasi (SD) pada masing-masing variabel. Variabel stres kerja (X) diperoleh nilai rata-rata sebesar 30,15 dan standart deviasi sebesar 0,40. Pada variabel performa kerja (Y) diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,99 dan standart deviasi sebesar 0,47. Sedangkan pada variabel motivasi berprestasi (M) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 dan standart deviasi sebesar 0,40.

**Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian**

No	Variabel	Mean	SD	1	2	3
1	Stres kerja (X)	3,05	0,40	1		
2	Motivasi berprestasi (M)	4,00	0,40	0,50**	1	
3	Performa kerja (Y)	2,99	0,47	0,67**	0,44**	1

Keterangan \*\* $p < 0,01$

Hasil uji korelasi antar variabel yang dilakukan menunjukkan hasil positif. Variabel stres kerja berhubungan positif dengan motivasi berprestasi  $r = 0,50$ ;  $p < 0,01$ , yang artinya ketika stres kerja tinggi, maka motivasi berprestasi yang dimiliki tinggi. Pada variabel stres kerja berhubungan positif dengan performa kerja  $r = 0,67$ ;  $p < 0,01$ , apabila stres kerja tinggi, performa kerja juga akan tinggi. Motivasi berprestasi memiliki hubungan yang positif dengan performa kerja  $r = 0,44$ ;  $p < 0,01$ , artinya motivasi berprestasi yang tinggi dapat meningkatkan performa kerja.

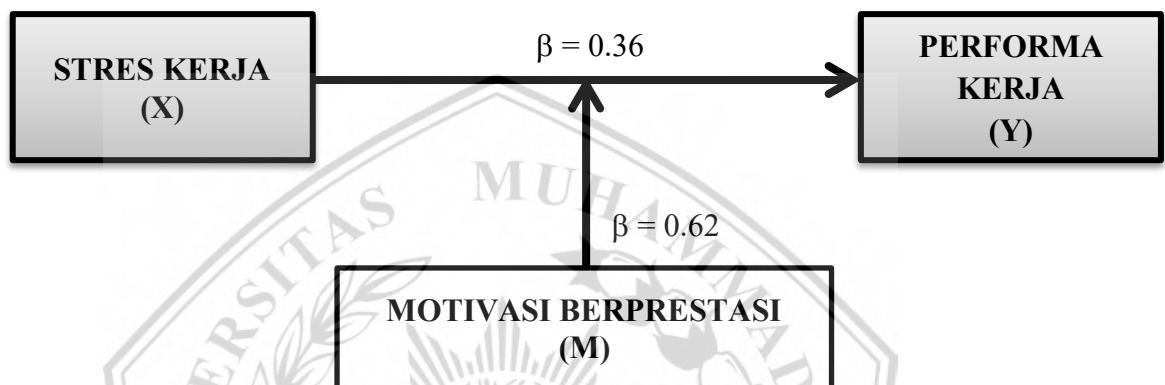
### Uji Hipotesis

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka hasil dari uji hipotesis sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Hubungan Variabel Stres kerja dengan Performa kerja dimoderasi Motivasi berprestasi

Hubungan antar variabel	B	T	Sig
Stres kerja → Performa kerja	0.36	5.04	0.00
Stres kerja*Motivasi berprestasi → Performa kerja	0.62	4.00	0.00

Gambar 2. Hasil analisis interaksi hubungan ketiga variabel



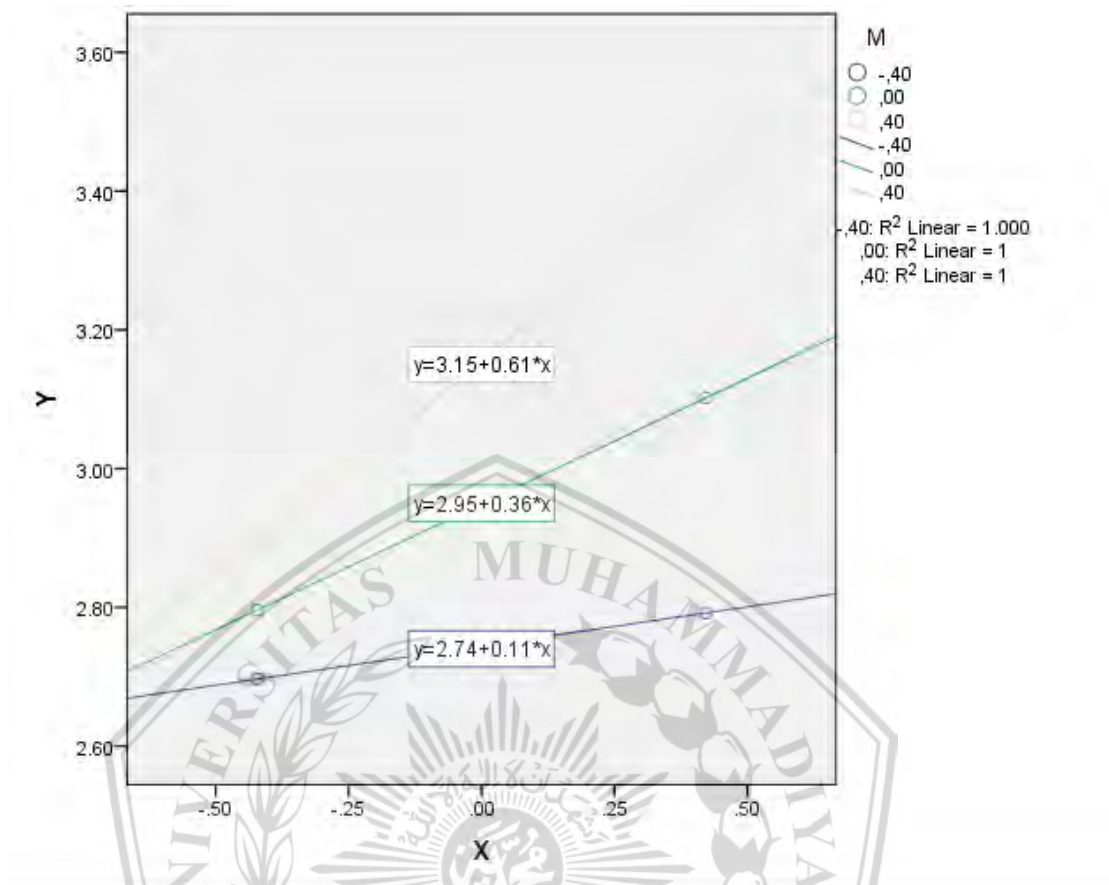
#### Hubungan Stres Kerja dengan Performa Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima. Dilihat dari nilai  $\beta = 0.36$  dengan  $p = 0.00$ , artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan performa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi performa kerja. Sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin rendah performa kerja.

#### Hubungan Stres Kerja dan Performa Kerja dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Moderator

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi memoderasi hubungan antara stres kerja dengan performa kerja. Dari hasil analisis pada ketiga variabel memperoleh nilai  $\beta = 0.62$  dengan  $p = 0.00$ , sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_2$  diterima, artinya motivasi berprestasi memoderasi hubungan stres kerja dengan performa kerja.

**Gambar 3. Grafik Moderasi**



Pada grafik tersebut, dapat kita lihat bahwa pada subjek yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, cenderung diikuti dengan tingginya stres kerja dan tingginya performa kerja. Pada subjek dengan motivasi berprestasi rendah, cenderung mempunyai stres kerja rendah dan performa kerja yang rendah juga.

## PEMBAHASAN

Dari hasil analisa data yang telah dilakukan, menghasilkan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan performa kerja dan motivasi berprestasi menjadi moderasi pada hubungan antara stres kerja dengan performa kerja. Stres kerja merupakan dampak yang ditimbulkan dari berbagai situasi serta kondisi lingkungan, baik internal maupun eksternal. Di mana sedikit banyak tiap karakteristik dari pekerjaan yang dilakukan membawa akibat pada performa kerja, apakah itu berakibat pada perilaku yang positif maupun negatif. Pada saat tertentu stres kerja memang diperlukan untuk memacu performa kerja Anggota Polres agar

meningkat dan semakin kuat dalam menjalani hidup yang penuh dengan tantangan, mata akan semakin jeli untuk melihat tantangan yang akan datang, dan sudah mempunyai suatu pengalaman bagaimana untuk mengatasi hal tersebut. Hasil penelitian ini Yozgat *et al.* (2013) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dengan performa kerja. Hasil penelitian ini juga mendukung Zafar *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Masalah Stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Perusahaan harus memperhatikan stres kerja karyawannya, karena karyawan merupakan asset berharga bagi perusahaan yang merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hubungannya dengan pekerjaan, setiap individu pasti pernah mengalami stress. Adakalanya stres yang dialami seseorang itu adalah kecil dan hampir berarti, namun bagi yang lainnya dianggap sangat mengganggu dan berlanjut dalam waktu yang relatif lama. Stres kerja bisa menimbulkan dampak positif dan sekaligus negatif bagi individu dan bagi organisasi atau perusahaan. Stres dikatakan positif dan merupakan suatu peluang bila stres tersebut memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya agar memperoleh hasil yang maksimal. Stres dikatakan negatif bila stres memberikan hasil yang menurun pada produktifitas kerja karyawan (Robbins, 2006).

Reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu dan terhadap perubahan intensitas stres, artinya stres dapat mempunyai pengaruh yang negatif pada performa kerja jangka panjang karena intensitas stres yang berkelanjutan itu meruntuhkan individu itu dan melemahkan sumber daya energinya. Sehingga stres yang dialami terus menerus selama waktu yang panjang dapat mengakibatkan menurunnya performa kerja (Robbins, 2006). Beban kerja yang berlebihan mampu menimbulkan tekanan bagi anggota Polres sehingga dibutuhkan jam kerja yang jelas sebagai pendelegasian pekerjaan bagi anggota Polres sesuai dengan proporsinya. Namun bila anggota Polres mampu mengatur kembali pekerjaan yang telah dikerjakan, mampu mengatur kembali pekerjaan yang sedang

dilakukan dan mampu mengatur kembali pekerjaan yang akan dilakukan dapat mengurangi beban kerja.

Wibowo (2014) mengemukakan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya, dan berarti mengganggu performa kerja.

Motivasi berprestasi mampu memoderasi hubungan stres kerja dengan performa kerja. Motivasi berprestasi anggota Polres dalam bekerja yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak organisasi. Anggota Polres dengan ciri-ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Anggota Polres lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas performa kerja tersebut. Hal ini bukan berarti anggota Polres tidak mengharapkan imbalan, melainkan anggota Polres menyukai tantangan. Anggota Polres yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Apabila kebutuhan pribadinya terpenuhi, maka anggota Polres akan dapat bekerja lebih giat.

Stres kerja merupakan suatu gejala yang dimiliki oleh setiap orang dimana hal tersebut dipengaruhi diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Stres juga terjadi dalam kerja dimana stres tersebut dapat bersumber dari empat hal yaitu tingkat individu, tingkat kelompok, tingkat organisasi dan ekstraorganisasional. Keempat hal tersebut dapat menghasilkan stres yang berbeda pada setiap individu tergantung bagaimana individu itu merespon stressor tersebut. Setelah adanya respon barulah dapat ditentukan bagaimana stres yang dialami seseorang tersebut. Stres yang terjadi dapat berupa stres positif maupun negatif dimana stres itu akan memberikan dampak tersendiri bagi orang yang mengalami stres. Stres yang dialami pekerja tersebut masih dapat diatasi atau dikurangi dengan banyak metode sehingga diperlukannya suatu manajemen



stress dalam pekerjaan suatu perusahaan. Serta adanya usaha dari orang tersebut untuk dapat mengurangi stres yang dialami. Pada dasarnya stres terjadi karena terlalu beratnya beban pikiran seseorang serta adanya tekanan yang membuat kurangnya konsentrasi. Namun semua itu masih dapat dicegah bahkan dimanajemen untuk dapat mengurangi pengaruhnya dalam bekerja.

Dari pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif antara stres kerja dengan performa kerja, dimana stres yang tinggi memicu seseorang untuk menunjukkan performa kerja yang tinggi juga, dikarenakan seseorang tersebut memiliki motivasi berprestasi yang tinggi. Kondisi yang demikian disebut juga dengan *eustress* atau stres yang berdampak positif. Munandar (2001) mengemukakan *Eustress* adalah stres yang sangat berguna lantaran dapat membuat tubuh menjadi lebih waspada. *Eustress* berperan dalam membuat anggota Kepolisian tetap termotivasi, jika menerimanya tanpa rasa takut, untuk mengejar tujuan dan membuat hidup terasa lebih baik, serta merasa hidup penuh dengan tantangan yang harus diselesaikan. Sedangkan *distress* merupakan stres negatif yang sifatnya mengganggu individu yang mengalaminya (Lumongga, 2011).

Dari beberapa hasil assesmen peneliti terhadap anggota kepolisian yang berdinis di Polres Blitar Kabupaten diperoleh keterangan bahwa adanya budaya atau doktrin terkait pelaksanaan tugas baik berupa operasi penugasan maupun tugas rutin harus dilaksanakan sesuai dengan target. Dimana hal tersebut sudah ditanamkan ketika masa pendidikan dan pembentukan sebelum berdinis. Selama masa pendidikan dan pembentukan tersebut selalu ditanamkan motivasi yang tinggi baik secara mental maupun secara fisik diajarkan sikap pantang menyerah, ulet, jujur dan berani menghadapi masalah sesulit apapun, mampu beradaptasi dalam situasi apapun, sehingga sejalan dengan hasil penelitian ini, dimana anggota Polres yang memiliki stres kerja, namun tetap memiliki motivasi kerja yang tinggi yang berdampak pada peningkatan performa kerja.

Anggota Polres yang memiliki motivasi berprestasi akan melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan

dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih lebih baik dari sebelumnya. Anggota Polres dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi Anggota Polres yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalamam dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka Anggota Polres lebih menyukai untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya jika Anggota Polres telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

## **SIMPULAN DAN IMPLIKASI**

### **Simpulan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan stres kerja dengan performa kerja. Individu yang memiliki stres kerja dapat meningkatkan performa kerja. Hasil yang kedua yaitu ada hubungan antara stres kerja dengan performa kerja yang dimoderasi oleh motivasi berprestasi, semakin tinggi motivasi berprestasi meningkatkan hubungan stres kerja dengan performa kerja sebaliknya Semakin rendah motivasi berprestasi menurunkan hubungan stres kerja dengan performa kerja sehingga disimpulkan motivasi berprestasi mampu memoderasi hubungan stres kerja dengan performa kerja.

### **Implikasi**

Untuk meningkatkan performa kerja Anggota Polres, maka dibutuhkan adanya motivasi berprestasi yang tinggi. Oleh karenanya motivasi berprestasi memiliki keterkaitan yang sangat erat terhadap performa kerja Anggota Polres. Pemberian motivasi berprestasi secara individu kepada Anggota Polres akan berjalan lebih cepat sehingga Anggota Polres dapat bekerja secara maksimal di polres Blitar. Motivasi berprestasi terbentuk dari sikap seorang Anggota Polres dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi berprestasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri Anggota Polres yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja.

Saran untuk Dinas Kepolisian Resort Blitar yang membidangi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapatnya memetakan tingkat stres kerja anggota Polres dengan secara berkala melakukan *assesment NOA (Need Of Achievment)* untuk mengetahui tingkat kemauan berprestasi dalam kaitanya dengan optimalisasi performa kerja. Selanjutnya salah satunya bisa dilakukan *AMT (Achievment Motivation Training)* terhadap anggota Polres dan bekerjasama dengan lembaga Psikologi dalam pelaksanaannya.

Untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan jumlah sampel dan lokasi yang berbeda supaya hasilnya lebih akurat dan atau menggunakan variabel lain untuk mengetahui kemungkinan lain dari hubungan stres kerja dengan performa kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abu Al Rub, R.F., (2004) Job stress, job performance and social support among hospital nurses, *J. Nurs. Scholarsh.*, 36(1);73-78.
- Ali, K, Ishtiaq, I dan Ahmad, M. (2013). Occupational stress effects and Job performance in the teachers of schools of punjab (Pakistan). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol 3. No. 11: 665-680.
- Beehr, T.a. & Newman,J.E. (1978). Job stress. Employee health and organization Effectiveness : *A Facet Analisis Model and Literature Review*. PersonelPsichology.
- Belle (2012). *Environmental psychology* fourth edition. Harcourt Brace College Publishers
- Campbell. J. P. (1990). *Productivity in organizations*. Josey-Bass Publishe. San Fransisco.
- Campbell, J. P., dan Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2;47-74.
- Careercast.com (2016). The Most Stressful Jobs of 2016. <http://www.careercast.com/jobs-rated/most-stressful-jobs-2016>. Diakses pada tanggal 28 April 2016
- Chatab, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*. 2 (7).
- Dwiyanti. (2001). Stres Kerja di Lingkungan DPRD: Study tentang Anggota DPRD di kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember. *Jurnal*

- Masyarakat, Kebudayaan dan politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Fauji, H. (2013). *Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Karya Mandiri Environment*. Universitas Pasundan Badung.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Ekonometrika dasar*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, M.Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hayes, A. F. (2014). Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 67(2), 451–470.
- Hestisani, Hindria. 2014. Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *E-journal*.
- Hurtz, G.M., and Donovan, J.J. (2000). Personality and job performance: the big five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), 869-879.
- Koopmans, et al. (2013). Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis. *J Appl Meas*, 15(2), 160-175.
- Lumongga, Lubis Namora. 2011. *Memahami dasar-dasar konseling dalam teori dan praktik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Mahesa, D. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Centaral Java))*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Masa"Deh, R., & Abusalem S. AbuRuz, M.E., Alaloul, F., Saifan, A., (2017). Quality of life for saudi patients with heart failure: A cross-sectional corelational study. *Global Journal of Health Science*, 8(3), 49-58
- Munandar. (2014). *Psikologi industri dan oganisasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- \_\_\_\_\_. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Depok: Penerbit. Universitas Indonesia (UI Press).
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan social dan kepemimpinantransformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasikerja. *Jurnal Psikologi*. volume 37, No. 1, 94 – 109
- Newstrom, J.W. (2011). *Organizational Behavior Human Behavior*. at Work (13rd) New York : McGraw-Hill
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*. 5 (2)
- Robbins, S. (2008). *Perilaku organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku organisasi*. alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rahmila, 2012. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”. *Jurnal Analisis*, Vol.1, No.1.
- \_\_\_\_\_. (2006). *Perilaku organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sukadji. (2001). *Motivasi dalam masyarakat*. Jakarta :Gramedia
- Swalhi, A., Zgoulli, S., & Hofaidhllaoui, M. (2017). The influence of organizational justice on job performance: The mediating effect of affective commitment. *Journal of Management Development*, 36(4), 542–559. 10.1108/JMD-11- 2015-0162
- Wibowo . (2014) . *Manajemen kinerja*. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers
- Wihler, A. et al. (2015). Political Skill , Leadership , and Performance : The Role of Vision Identification and Articulation by Accepted for publication in Handbook of Organizational Politics : *Looking Back and to the Future Eran Vigoda-Gadot and Amos Drory* ( Eds .),,, pp. 5–25.
- Winkel, W. S. (2004). *Psikologi pendidikan dan evaluasi belajar*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). ) The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*.,12 (2), 93-104.
- Yozgat, U, Yurtkoru S., Bilginoglu E. (2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 75:518-524.
- Zafar, Q, Ayesha, A, Tayyab H, Toqeer I. (2015). The Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal o Social Science Research*. Vol.1 No.4:221-225.

## LAMPIRAN 1

### SKALA PENELITIAN

*Assalamualaikum wr.wb.*

Perkenalkan nama saya yuyus aditya pratama, saat ini saya sedang menempuh pendidikan Magister Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang dan sedang menyelesaikan tugas akhir. Saya mengucapkan terimakasih kepada bapak/ibu yang bersedia membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Data yang peneliti dapatkan adalah rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Segala informasi yang bapak/ibu berikan melalui kuisioner ini tidak akan mempengaruhi apapun dan hanya murni untuk penelitian.

Demikian atas partisipasinya kami ucapkan terimakasih

Ttd.

#### **Data diri responden:**

Nama/ inisial :  
Usia :  
Jenis kelamin :  
Nama Institusi :  
Lama bekerja :

#### **Petunjuk pengisian**

Dalam skala ini terdapat 3 skala yang harus anda isi, bacalah dan pahami pada masing-masing pernyataan. Skala ini bersifat sangat pribadi dan dijaga kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohoh Saudara/I dapat mengisi dengan sebenar-benarnya. Dengan memberi ceklisth pada salah satu jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawaban sebagai berikut:

- SS = Jika pernyataan Sangat Sesuai dengan diri anda
- S = Jika pernyataan sesuai dengan diri anda
- TS = Jika pernyataan tidak sesuai dengan diri anda
- STS = Jika pernyataan sangat tidak sesuai dengan diri anda

### **Skala Performa Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tetap mengingat pekerjaan untuk tetap mencapai pekerjaan saya				
2	Saya dapat memisahkan masalah utama dengan masalah lain				
3	Saya tahu cara mengatur prioritas yang tepat				
4	Kolaborasi dengan rekan kerja dapat membantu saya dengan produktif				
5	Saya berinisiatif memulai tugas baru ketika tugas yang lama telah selesai				
6	Saya bekerja dengan menjaga dan mengasah pengetahuan pekerjaan saya				
7	Saya terkadang melakukan pekerjaan yang lebih dari yang saya lakukan				
8	Saya akan mencari cara untuk meningkatkan kinerja saya di tempat kerja				

### **Skala Stres Kerja**

Adapun pilihan jawaban sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Bimbang
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya memiliki banyak pekerjaan dan takut memiliki sedikit waktu untuk mengerjakannya					
2	Saya merasa sangat terbebani dan tidak nyaman meskipun satu hari tanpa bekerja					



No	Pernyataan	1	2	3	4	5
3	Saya merasa bahwa saya tidak pernah mengambil cuti					
4	Banyak orang di kantor saya merasa lelah dengan tuntutan pekerjaan					
5	Pekerjaan saya membuat saya gugup					
6	Dampak pekerjaan terhadap saya terlalu tinggi					
7	Saya tidak mampu memenuhi tuntutan yang saling bertentangan dari rekan dan junior saya					
8	Saya tidak mampu memenuhi tuntutan atasan dan rekan kerja karena keduanya bertolak belakang satu sama lain					
9	Ekspektasi senior dengan junior saling berbeda					
10	Saya membutuhkan orang lain memahami dan menasehati saya					
11	Saya membutuhkan saran dan kritik dari orang lain					
12	Saya membutuhkan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan					
13	Saya mampu menyeimbangkan antara waktu untuk pekerjaan dan waktu untuk aktivitas lain					
14	Saya menemui kesulitan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan aktivitas lain					
15	Secara umum saya yakin bahwa pekerjaan dan aktivitas lain sudah seimbang					

### **Skala Motivasi Berprestasi**

Adapun pilihan jawaban sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Bimbang
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya sering menunda pekerjaan					
2	Saya tidak terlalu peduli dengan prestasi kerja saya					
3	Saya lebih sering merasa malas daripada rajin bekerja					
4	Saya merasa tertekan saat menghadapi tantangan untuk berprestasi					
5	Jika ada risiko kegagalan suatu tugas, saya akan berusaha lebih keras lagi					
6	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan permasalahan yang sulit					
7	Saya ingin mendapat umpan balik atas hasil kerja saya					
8	Komentar negatif dari orang lain membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja					
9	Saya membuat perencanaan jangka panjang untuk mencapai target dalam bekerja					
10	Saya tidak suka melakukan sesuatu yang beresiko					

## Lampiran 2. Reliabilitas dan Validitas Performa Kerja

### Reliability

**Scale: ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	150	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	8

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	20,75	11,409	,415	,763
Y2	20,84	10,847	,498	,750
Y3	21,06	10,876	,456	,757
Y4	20,85	10,842	,495	,750
Y5	20,71	11,374	,412	,763
Y6	21,04	10,428	,563	,738
Y7	20,87	10,890	,468	,755
Y8	20,85	10,748	,516	,746

### Lampiran 3. Reliabilitas dan Validitas Stres Kerja

#### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	150	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,870	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	42,75	35,868	,412	,867
X1.2	42,71	34,260	,589	,859
X1.3	42,53	35,271	,492	,864
X1.4	42,61	34,213	,421	,868
X1.5	42,69	35,946	,356	,869
X1.6	42,78	35,139	,429	,866
X1.7	42,77	33,170	,657	,855
X1.8	42,65	33,290	,495	,865
X1.9	42,60	33,423	,606	,858
X1.10	42,87	34,841	,503	,863
X1.11	42,74	33,335	,738	,853
X1.12	42,43	34,945	,365	,871
X1.13	42,79	33,897	,608	,858
X1.14	42,77	33,254	,621	,857
X1.15	42,57	33,320	,564	,860

## Lampiran 4. Reliabilitas dan Validitas Motivasi Berprestasi

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	150	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	35,85	14,386	,337	,726
X2.2	36,10	13,661	,394	,718
X2.3	36,11	13,720	,409	,715
X2.4	36,15	13,889	,348	,725
X2.5	35,97	13,301	,476	,705
X2.6	36,13	13,875	,327	,728
X2.7	36,07	13,593	,323	,731
X2.8	36,17	14,198	,328	,727
X2.9	35,84	13,357	,460	,708
X2.10	35,85	12,520	,590	,685

## Lampiran 5. Hasil Analisis Data

### Descriptives

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Perf orma Kerja	150	2,1	3,9	2,994	,4698
Stres Kerja	150	2,1	4,5	3,048	,4217
Motivasi Berprestasi	150	2,9	4,8	4,003	,4047
Valid N (listwise)	150				

### Correlations

**Correlations**

		Perf orma Kerja	Stres Kerja	Motivasi Berprestasi
Perf orma Kerja	Pearson Correlation	1	,504**	,671**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	150	150	150
Stres Kerja	Pearson Correlation	,504**	1	,443**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	150	150	150
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	,671**	,443**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	150	150	150

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisa – Statistics and Psychometrics  
Laboratorium Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

---

Nama Klien : Yuyus Aditya  
Analiser : Silfiasari, M.Si  
QC : Hanif Akhtar, M.A  
Tanggal : 14 Februari 2020

*Output Moderasi Hayes*

Run MATRIX procedure:

\*\*\*\*\* PROCESS Procedure for SPSS Version 3.3  
\*\*\*\*\*

Written by Andrew F. Hayes, Ph.D. [www.afhayes.com](http://www.afhayes.com)  
Documentation available in Hayes (2018). [www.guilford.com/p/hayes3](http://www.guilford.com/p/hayes3)

\*\*\*\*\*  
\*

Model : 1  
Y : Y  
X : X  
W : M

Sample  
Size: 150

\*\*\*\*\*  
\*

OUTCOME VARIABLE:  
Y

Model Summary

R	R-sq	MSE	F	df1	df2	p
,7343	,5392	,1038	56,9570	3,0000	146,0000	,0000

Model

	coeff	se	t	p	LLCI
ULCI					
constant	2,9491	,0286	103,1129	,0000	2,8926
3,0056					
X	,3626	,0719	5,0429	,0000	,2205
,5047					
M	,5060	,0794	6,3746	,0000	,3491
,6628					
Int_1	,6168	,1543	3,9987	,0001	,3120
,9217					

Product terms key:

Int\_1 : X x M

Test(s) of highest order unconditional interaction(s):

R2-chng	F	df1	df2	p
X*W	,0505	15,9893	1,0000	146,0000
				,0001

```

-----
Focal predict: X      (X)
Mod var: M           (W)

Conditional effects of the focal predictor at values of the moderator(s):

      M      Effect      se      t      p      LLCI      ULCI
- ,4047      ,1130      ,0817      1,3823      ,1690      -,0485      ,2745
,0000      ,3626      ,0719      5,0429      ,0000      ,2205      ,5047
,4047      ,6122      ,1070      5,7200      ,0000      ,4007      ,8237

Data for visualizing the conditional effect of the focal predictor:
Paste text below into a SPSS syntax window and execute to produce plot.

DATA LIST FREE/
  X      M      Y      .
BEGIN DATA.
  - ,4217      - ,4047      2,6967
  ,0000      - ,4047      2,7443
  ,4217      - ,4047      2,7920
  - ,4217      ,0000      2,7962
  ,0000      ,0000      2,9491
  ,4217      ,0000      3,1020
  - ,4217      ,4047      2,8957
  ,0000      ,4047      3,1538
  ,4217      ,4047      3,4120
END DATA.
GRAPH/SCATTERPLOT=
  X      WITH      Y      BY      M      .

***** ANALYSIS NOTES AND ERRORS *****
*****

Level of confidence for all confidence intervals in output:
  95,0000

W values in conditional tables are the mean and +/- SD from the mean.

NOTE: The following variables were mean centered prior to analysis:
      M      X

----- END MATRIX -----

```



# Grafik Moderasi

